

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP PRESTASI KERJA YONARMED 9/155 MM GS

INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE AND TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP ON 9TH FIELD ARTILLERY BATTALION'S WORK ACHIEVEMENT

Dwi Sutaryo¹, Mardi Siswoyo², Trisna Lidia³

Program Studi Strategi Pertahanan Darat Universitas Pertahanan

(dwisutaryo2004@gmail.com)

Abstrak -- Yonarmed 9/155 MM GS sebagai satuan di bawah jajaran Divisi Infanteri 1 Kostrad memiliki prestasi yang cukup membanggakan dengan keluar sebagai Juara Umum Tontangkas TNI AD TA. 2015. Namun, setahun sebelumnya terdapat pelanggaran berat anggota terkait masalah disiplin kerja. Dengan penelitian ini diharapkan dapat diketahui pengaruh disiplin kerja dan kepemimpinan transformasional terhadap prestasi kerja Yonarmed 9/155 MM GS dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif dan melibatkan sampel sejumlah 79 orang ditentukan secara stratified random sampling. Nilai t-hitung Disiplin Kerja (X1) t-hitung yang diperoleh lebih besar dari nilai t-tabel. Sehingga Ho ditolak. Variabel Kepemimpinan Transformasional (X2) t-hitung yang diperoleh lebih besar dari nilai t-tabel. Sehingga Ho ditolak. Hasil dari uji f adalah f hitung lebih besar dari F-tabel, dengan hasil perbandingan tersebut dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel independent (disiplin kerja dan kepemimpinan transformasional) memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap variabel dependent (prestasi kerja Yonarmed 9/155 MM GS). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja Yonarmed 9/155 MM GS. Hasil tabel perhitungan koefisien determinasi/R Square menunjukkan bahwa variabel yang diteliti (disiplin kerja dan kepemimpinan transformasional) memberikan pengaruh terhadap prestasi kerja Yonarmed 9/155 MM GS.

Kata kunci: disiplin kerja, kepemimpinan transformasional dan prestasi kerja.

Abstract -- 9th Field Artillery as a unit under the ranks of the 1st Infantry Division Kostrad had quite a proud achievement by leaving as General Champion of Tontangkas TNI AD TA. 2015. However, the previous year there were serious violations of members related to work discipline issues. The purpose of this study was to determine the effect of work discipline and transformational leadership on work performance Yonarmed 9/155 MM GS by using quantitative research methods and involving a sample of 79 people determined by stratified random sampling. The value of the Work Discipline count (X1) t-count obtained is greater than the value of the t-table. So Ho is rejected. The Transformational Leadership (X2) variable t-count obtained is greater than the t-table value. So Ho is rejected. The results of the f test is that f is greater than F-table, with the comparison results it can be concluded that simultaneously independent variables (work discipline and transformational

¹ Dwi Sutaryo adalah Mahasiswa Program Studi Strategi Pertahanan Darat Cohort 5 Universitas Pertahanan.

² Kolonel Caj (Purn) Dr. Mardi Siswoyo, S.Sos adalah Dosen Pembimbing 1, Dosen Tetap Prodi Peperangan Asimetrik Fakultas Strategi Pertahanan Unhan.

³ Kolonel Cku (K) Trisna Lidia, S.Sos., M.M. adalah Dosen Pembimbing 2.

leadership) have a very significant influence on the dependent variable (9th Field Artillery's work performance) . Thus it can be concluded that the variables of work discipline and transformational leadership significantly influence 9th Field Artillery work performance. The results of the calculation table of the coefficient of determination / R Square shows that the variables studied (work discipline and transformational leadership) have an influence on the work performance of 9th Field Artillery.

Keywords: work discipline, transformational leadership and work performance

Pendahuluan

TNI AD sebagai bagian dari TNI memiliki tugas pokok untuk menegakkan kedaulatan negara, mempertahankan keutuhan wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, serta melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia dari ancaman dan gangguan terhadap keutuhan bangsa dan negara⁴. Guna melaksanakan tugas pokok tersebut dengan maksimal, setiap personel TNI harus siap sedia dan disiplin bekerja dengan dorongan dan teladan dari pimpinan. Namun, pelaksanaan tugas sebagai personel TNI tidaklah mudah dimana faktor lingkungan menjadi salah satu faktor penentu dalam setiap pelaksanaan tugas personel dan organisasi TNI. Perubahan lingkungan strategis yang semakin kompleks ditambah dengan adanya perubahan dalam aspek ilmu pengetahuan dan

teknologi yang begitu pesat, menuntut setiap organisasi, termasuk TNI AD, untuk bersikap lebih responsif dan mampu beradaptasi dengan perkembangan zaman. Oleh karena itu, untuk menjalankan tugas pokok TNI dan untuk mendukung perubahan organisasi tersebut, maka diperlukan adanya perubahan pada setiap personel (sumber daya manusia) sehingga organisasi dapat mampu berkompetisi hingga dapat menghasilkan prestasi di bidangnya. Akan tetapi, proses menyelaraskan perubahan organisasi dengan perubahan personel ini merupakan hal yang tidak mudah untuk dilakukan. Banyak hal dan variabel-variabel yang harus diantisipasi sehingga dapat mencapai penyelarasan tersebut.

Personel sebagai sumber daya manusia di lingkungan TNI merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi, baik organisasi dalam satuan skala besar maupun satuan skala kecil. Dalam organisasi satuan berskala besar, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan usaha, peran

⁴ Undang-Undang RI Nomor 34 tahun 2004 tentang TNI Pasal 7 ayat (1).

sumber daya manusia menjadi semakin penting⁵. Suatu organisasi akan berkembang dengan cepat apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas dari tingkat yang paling atas (*top manager*) hingga posisi terbawah. Salah satu hal yang mencerminkan kualitas pada tingkat top manager adalah kepemimpinan.

Peran kepemimpinan yang sangat strategis dan penting bagi pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi, merupakan salah satu motif yang mendorong manusia untuk selalu menyelidiki seluk-beluk yang terkait dengan kepemimpinan. Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu tidak disenangnya⁶. Kualitas dari pemimpin seringkali dianggap sebagai faktor terpenting dalam keberhasilan atau kegagalan organisasi. Pemimpin memegang peran kunci dalam memformulasikan dan mengimplementasikan strategi

organisasi⁷ Sebagai sebuah organisasi, hal tersebut juga berlaku dalam TNI AD.

Di lingkungan TNI, faktor kepemimpinan sangat berpengaruh kuat terhadap jalannya organisasi dan kelangsungan hidup organisasi. Peran kepemimpinan sangat strategis dan penting dalam sebuah organisasi sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian misi, visi, dan tujuan organisasi⁸. Dalam lingkungan TNI, kepemimpinan dapat disebutkan sebagai seni dan kecakapan dalam mempengaruhi dan membimbing orang bawahan sehingga dari pihak yang dipimpin timbul kemauan, kepercayaan, hormat, dan ketaatan yang diperlukan dalam penunaian tugas-tugas yang dipikulkan padanya, dengan menggunakan alat dan waktu, tetapi mengandung keserasian antara tujuan kelompok atau kesatuan dengan kebutuhan-kebutuhan atau tujuan-tujuan perorangan⁹. Maka dari itu, tantangan dalam mengembangkan strategi organisasi yang jelas terutama terletak pada organisasi di satu sisi dan tergantung pada kepemimpinan

⁵ Effendi, Tadjuddin Noer.1995. Sumber Daya Manusia, Peluang Kerja, dan Kemiskinan. Yogyakarta: PT. Tiara Wacana.

⁶ Wibowo. 2013. Perilaku dalam Organisasi. Jakarta: PT. Raja Grafindo.

⁷ Su'ud, Muh, 2000, Persepsi Sosial Tentang Kredibilitas Pemimpin, Sinergi Kajian Bisnis dan Manajemen, Vol.3, No.1. Hal 51-65.

⁸ Soekarso, et al. Teori Kepemimpinan. 2011. Jakarta: Mitra Wacana Media.

⁹ Simamora, Henry. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

bagaimana dapat memberikan pengaruh yang baik bagi personelnya¹⁰.

Selain itu, untuk mencapai tujuan organisasi serta pencapain lainnya dari organisasi, dibutuhkan personel yang berkualitas dan bermoral yang baik. Diperlukan adanya pengendalian terhadap personel yang ada dalam organisasi TNI agar tercipta hubungan baik antara pimpinan dengan bawahan maupun antar sesama personel, salah satunya adalah tingkat kedisiplinan. Disiplin kerja merupakan salah faktor yang berpengaruh pada tingkat prestasi kerja setiap personel. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin merupakan prosedur yang mengkoreksi atau menghukum bawahan, karena melanggar peraturan atau prosedur¹¹. Disiplin kerja personel memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat

spesifik terhadap anggota yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya.

Dengan adanya sikap kepemimpinan yang kuat yang dapat meneladani personelnya, serta dengan sikap disiplin kerja oleh setiap personel, maka dengan sendirinya akan meningkatkan prestasi kerja setaip personel, baik internal satuan maupun hingga ke lingkungan eksternal. Prestasi kerja personel dipengaruhi oleh bagaimana keinginan personel tersebut untuk maju dan bersaing dengan yang lain dan tentunya hal ini tercipta karena adanya semangat kerja yang tinggi dalam individu tersebut. Prestasi kerja atau kinerja (*performance*) mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Prestasi kerja yang tinggi sangat dibutuhkan organisasi karena semakin tinggi prestasi kerja dari masing-masing karyawan dalam perusahaan tersebut, semakin produktif kegiatan yang ada di dalam perusahaan tersebut, serta akan membawa dampak positif bagi kelangsungan hidup organisasi.

Yonarmed 9/155 MM GS sebagai satuan bantuan tempur di jajaran Divisi Infanteri Kostrad memiliki tugas pokok memberikan bantuan tembakan secara dekat dan kontinue kepada satuan yang

¹⁰ Sutrisno, Edy. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.

¹¹ Naskah Departemen tentang Mata Kuliah Kejuangan dan Kepemimpinan, Pokok Bahasan Kepemimpinan TNI untuk Pendidikan Reguler Sekolah Staf dan Komando AD, 2017, hlm. 7.

dibantu dengan menetralsir atau menghancurkan sasaran. Untuk mewujudkan tercapainya tugas pokok tersebut, Yonarmed 9/155 MM GS terus melakukan pembinaan satuan. Upaya pembinaan satuan tersebut membuahkan hasil dengan keluarnya Yonarmed 9/155 MM GS sebagai Juara Tontangkas tingkat TNI AD pada semester I tahun anggaran 2015. Hal ini tentunya sebuah prestasi yang membanggakan, baik bagi intern satuan maupun Kostrad pada umumnya, karena untuk saat ini tolok ukur keberhasilan pembinaan sebuah satuan dilihat dari keberhasilan dalam mengikuti Perlombaan Tontangkas. Namun di sisi lain, Yonarmed 9/155 MM GS memiliki catatan pelanggaran yang dapat dikategorikan cukup berat pada 2 tahun sebelumnya, yaitu pelanggaran pemakaian dan kepemilikan narkoba. Kasus tersebut mengakibatkan 8 orang personel diberhentikan dengan tidak hormat. Pelanggaran tersebut tidak terlepas dari lingkungan Yonarmed 9/155 MM GS yang merupakan daerah urban yang terus berkembang baik dari segi ekonomi maupun gaya hidupnya.

Beberapa persoalan tersebut jika tidak diatasi dengan serius, tentu akan menimbulkan banyak permasalahan terutama prestasi kerja Yonarmed 9/155

MM GS. Oleh karena itu diperlukan sebuah penelitian yang lebih komprehensif terkait fenomena yang ada dengan mengangkat pengaruh disiplin kerja dan kepemimpinan transformasional terhadap prestasi kerja Yonarmed 9/155 MM GS.

Metode Penelitian

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan analisis data menggunakan SPSS.

Populasi dalam penelitian adalah anggota Yonarmed 9/155 MM GS jumlah anggota sebanyak 371 orang yang terdiri dari 25 orang Perwira, 100 orang Bintara dan 246 Tamtama. Dengan memperhatikan karakteristik populasi adalah heterogen maka penentuan jumlah sampel yang dapat dianggap representatif dengan teknik *Proportionate Stratified Random Sampling* akan dijelaskan melalui pendekatan model Slovin dengan tingkat kepercayaan 95 % dan tingkat kesalahan 5% .

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = presisi/nilai kritis (batas ketelitian) yang diinginkan. Dengan rumus Slovin

tersebut maka didapat angka (sample) adalah: 78,77 (dibulatkan menjadi 79 orang)¹².

Untuk mendapatkan data kuantitatif menggunakan analisa skorsing, yakni data diperoleh melalui pengisian kuesioner dengan menggunakan skor nilai pada setiap jawaban, skor nilai tersebut adalah: Sangat setuju diberi nilai 4(empat), Setuju diberi nilai 3 (tiga), Tidak setuju diberi skor 2 (dua) dan Sangat Tidak setuju diberi skor 1 (satu)

Untuk menjawab permasalahan dan membuktikan hipotesis yang diajukan maka peneliti menggunakan analisis statistik dengan melihat pengaruh disiplin kerja dan kepemimpinan transformasional terhadap prestasi kerja Yonarmed 9/155 MM GS, baik secara simultan maupun secara parsial. Analisis ini dilakukan menggunakan regresi berganda yang di bantu dengan Software Statistic Program For Social Science (SPSS) release 25¹³.

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah: disiplin kerja berpengaruh

terhadap prestasi kerja Yonarmed 9/155 MM GS, kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap prestasi kerja Yonarmed 9/155 GS serta disiplin kerja dan kepemimpinan transformasional secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja Yonarmed 9/155 MM GS.

Pembahasan

Kepemimpinan Transformasional

Deskripsi data kepemimpinan transformasional memiliki 4 dimensi yang sebelumnya telah dilakukan pengujian validitas dengan syarat minimum untuk dianggap valid dan reliabel. Sedangkan untuk melihat gambaran variabel kepemimpinan transformasional dapat dilihat berdasarkan persepsi responden terhadap dimensi yang digunakan.

Pengaruh ideal. Dalam dimensi ini, peneliti menggunakan 8 indikator (A01-A08). Nilai total dari A01-A08 sebesar 87.58%, menggambarkan bahwa pengaruh ideal pada gaya kepemimpinan dilakukan dengan benar.

Motivasi yang Inspirasional. Dalam dimensi ini, peneliti menggunakan 5 indikator (A09-A14). Nilai total dari A09-A14 sebesar 83.81%, menggambarkan bahwa kepemimpinan Danyon telah melakukan upaya yang tinggi dalam

¹² Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung : CV. Alfabeta.

¹³ Susetyo, B. 2014. *Statistik untuk Analisa Data Penelitian : Dilengkapi Cara Perhitungan dengan SPSS dan MS Excel*. Bandung: PT. Refika Aditama.

melaksanakan motivasi yang inspirasional pada anggota di Yonarmed 9/155 MM GS.

Stimulasi Intelektual. Dalam dimensi ini, peneliti menggunakan 3 indikator (A15-A17). Nilai total dari A15-A17 sebesar 85.13%, menggambarkan bahwa stimulasi intelektual pada gaya kepemimpinan Danyon dilakukan dengan benar.

Perhatian yang Bersifat Individual. Dalam dimensi ini, peneliti menggunakan 3 indikator (A18-A20). Nilai total sebesar 80.27%, menggambarkan bahwa perhatian yang bersifat individual pada kepemimpinan transformasional dilakukan dengan benar.

Disiplin Kerja

Deskripsi data pada variabel disiplin kerja dijelaskan oleh 5 indikator yang sebelumnya telah dilakukan pengujian validitas dengan syarat minimum untuk dianggap valid dan reliabel. Sedangkan untuk melihat gambaran disiplin kerja dapat dilihat berdasarkan persepsi responden terhadap masing-masing dimensi.

Frekuensi kehadiran, responden memiliki persepsi yang cukup baik pada pernyataan ke satu dan kedua. Hal ini dikuatkan dengan nilai total B1-B2 sebesar 84.81%. Nilai ini senada dengan klasifikasi nilai total baik item dan responden dari

dimensi upaya pemenuhan individu yang mempunyai klasifikasi tinggi. Dengan kata lain anggota telah melakukan upaya disiplin kerja yang tinggi dalam melaksanakan frekuensi kehadiran pada anggota di Yonarmed 9/155 MM GS.

Tingkat kewaspadaan, responden memiliki persepsi yang baik pada pernyataan ke tiga sampai keenam. Hal ini ditunjukkan oleh sebagian besar responden mempunyai nilai total tanggapan dari B.03 sampai B.06 sebesar 92.66%. Nilai ini senada dengan klasifikasi nilai total baik item dan responden dari dimensi upaya pemenuhan individu yang mempunyai klasifikasi tinggi. Dengan kata lain disiplin kerja anggota telah melakukan upaya yang tinggi dalam melaksanakan tingkat kewaspadaan pada anggota di Yonarmed 9/155 MM GS.

Ketaatan standar kerja, responden memiliki persepsi baik pada pernyataan ke tujuh sampai pernyataan kesebelas. Hal ini ditunjukkan oleh sebagian besar responden mempunyai nilai total tanggapan dari B.07 sampai B.11 sebesar 88.42%. Nilai ini senada dengan klasifikasi nilai total baik item dan responden dari dimensi upaya pemenuhan individu yang mempunyai klasifikasi tinggi. Dengan kata lain anggota telah melakukan upaya yang tinggi dalam melaksanakan ketaatan

standar kerja untuk prestasi kerja pada anggota di Yonarmed 9/155 MM GS.

Ketaatan terhadap peraturan kerja, responden memiliki persepsi yang cukup baik pada pernyataan ke dua belas sampai ke enam belas. dengan kata lain anggota di Yonarmed 9/155 MM GS selalu tidak menunda pekerjaan/tugas. Hal ini ditunjukkan oleh sebagian besar responden mempunyai nilai total tanggapan dari B.12 dan B.16 sebesar 87.66%. Nilai total dari B.12 sampai B.16 menggambarkan bahwa ketaatan terhadap peraturan kerja pada disiplin kerja anggota dilakukan dengan benar.

Etika Kerja, responden memiliki persepsi yang baik pada pernyataan ke tujuh belas sampai dengan ke dua puluh. Hal ini ditunjukkan oleh sebagian besar responden mempunyai nilai total tanggapan dari B.17 sampai B.19 sebesar 90.30%. Nilai ini senada dengan klasifikasi nilai total baik item dan responden dari dimensi upaya pemenuhan individu yang mempunyai klasifikasi tinggi. Dengan kata lain disiplin kerja anggota di Yonarmed 9/155 MM GS telah melakukan upaya yang tinggi dalam melaksanakan etika kerja.

Prestasi Kerja

Deskripsi data pada variabel prestasi kerja di jelaskan oleh 3 dimensi yang

sebelumnya telah dilakukan pengujian validitas dengan syarat minimum untuk dianggap valid dan reliabel. Sedangkan untuk melihat gambaran variabel prestasi kerja dapat dilihat berdasarkan persepsi responden terhadap dimensi yang ada.

Kemampuan, responden memiliki persepsi yang baik pada pernyataan pertama sampai dengan ke tiga. Hal ini ditunjukkan oleh sebagian besar responden mempunyai nilai total tanggapan dari C.01 sampai C.03 sebesar 86.29%. Nilai ini senada dengan klasifikasi nilai total baik item dan responden dari dimensi kemampuan yang mempunyai klasifikasi tinggi. Dengan kata lain kemampuan kerja anggota dalam menyelesaikan tugas tepat waktu dan baik serta memahami tugas yang diemban oleh anggota di Yonarmed 9/155 MM GS dinilai baik.

Prakarsa, responden memiliki persepsi yang baik pada pernyataan ke empat s.d ke enam. Hal ini ditunjukkan oleh sebagian besar responden mempunyai nilai total tanggapan dari C.04 sampai C.06 sebesar 87.76%. Nilai ini senada dengan klasifikasi nilai total baik item dan responden dari dimensi upaya pemenuhan individu yang mempunyai klasifikasi tinggi. Dengan kata lain prestasi kerja anggota di Yonarmed 9/155 MM GS

telah melakukan upaya yang tinggi dalam melaksanakan prakarsa kerja.

Kejujuran, responden memiliki persepsi yang baik pada pernyataan ke tujuh dan ke delapan. Hal ini ditunjukkan oleh sebagian besar responden mempunyai nilai total tanggapan dari C.07 dan C.08 sebesar 89.24%. Nilai total dari C.07 sampai C.08 menggambarkan bahwa kejujuran dalam prestasi kerja anggota dilakukan dengan benar.

Tanggung Jawab, responden memiliki persepsi yang baik pada pernyataan ke sembilan s.d ke sebelas. Hal ini ditunjukkan oleh sebagian besar responden mempunyai nilai total tanggapan dari C.09 hingga C.11 sebesar 84.18%. Nilai total dari C.09 sampai C.11 menggambarkan bahwa tanggung jawab untuk menunjang prestasi kerja anggota sudah baik.

Dari hasil pengolahan data selanjutnya melakukan pengujian hipotesis yang didahului pengujian apakah model yang terbentuk layak digunakan sebagai model yang berperilaku sebagai model prediktor, artinya penduga yang dihasilkan merupakan penduga yang benar, tidak bias dan dapat diprediksikan. Untuk mengetahui kelayakan model yang dihasilkan dalam suatu hubungan

simultan, model dapat diuji dengan menggunakan 4 asumsi BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*). Keempat asumsi tersebut adalah asumsi *multikolinearitas*, *heteroskedastisitas*, *normalitas* dan *linearitas*.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka kesimpulan yang didapatkan dalam penelitian ini adalah: disiplin Kerja Anggota pada anggota di Yonarmed 9/155 MM GS berdasarkan tanggapan responden tergolong tinggi Sumbangan terbesar diberikan oleh tingkat kewaspadaan. Sumbangan terendah diberikan oleh etika kerja. Nilai ini senada dengan klasifikasi nilai total baik item dan responden dari dimensi upaya pemenuhan individu yang mempunyai klasifikasi tinggi. Dengan kata lain anggota di Yonarmed 9/155 MM GS telah melakukan upaya disiplin kerja anggota yang tinggi, kepemimpinan transformasional Danyon di Yonarmed 9/155 MM GS berdasarkan tanggapan responden tergolong tinggi. Sumbangan terbesar diberikan oleh pengaruh ideal. Sumbangan terendah diberikan oleh perhatian yang bersifat individu. Nilai ini senada dengan klasifikasi nilai total baik item dan responden dari dimensi upaya

pemenuhan individu yang mempunyai klasifikasi tinggi. Dengan kata lain Danyon telah melakukan upaya gaya kepemimpinan yang tinggi pada anggota di Yonarmed 9/155 MM GS dan berdasarkan persamaan regresi yang didapat dapat diketahui bahwa jika kepemimpinan transformasional semakin baik, maka prestasi kerja akan mengalami peningkatan. Begitu juga jika disiplin kerja semakin baik, maka prestasi kerja akan mengalami peningkatan. Hasil perhitungan regresi menghasilkan koefisien determinasi sebesar 93,3% yang menunjukkan bahwa prestasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja sedangkan 6,7% sisanya oleh variabel lainnya.

Penelitian ini juga dapat memberikan gambaran mengenai nilai-nilai yang terkandung di dalam sebuah kepemimpinan transformasional dan juga disiplin kerja dalam kaitannya terhadap prestasi kerja Yonarmed 9/155 MM GS. Nilai-nilai yang terkandung tersebut, mempengaruhi kinerja dan prestasi kerja para anggota secara langsung. Penelitian ini juga mengungkapkan bahwa pentingnya gaya dan pengaruh kepemimpinan yang terkandung di dalam kriteria pemimpin transformasional

dengan disiplin kerja. Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, implikasi praktis dapat dijelaskan sebagai berikut: disiplin kerja anggota memberikan pengaruh secara langsung terhadap prestasi kerja. Indikator-indikator yang terdapat di dalam disiplin kerja terbukti dapat meningkatkan prestasi kerja anggota Yonarmed 9/155 MM GS, penerapan nilai-nilai kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh secara langsung terhadap prestasi kerja dari para anggota dan kepemimpinan transformasional berpengaruh secara langsung terhadap prestasi kerja anggota melalui disiplin kerja. Prestasi kerja anggota akan semakin baik apabila nilai-nilai kepemimpinan transformasional semakin kuat dan disiplin kerja yang semakin tinggi.

Rekomendasi

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka ada beberapa hal yang harus diperhatikan terkait dengan pengaruh disiplin kerja dan kepemimpinan transformasional terhadap prestasi kerja Yonarmed 9/155 MM GS.

Pertama, dari hasil analisis diketahui bahwa anggota Yonarmed 9/155 MM GS masih memiliki potensi lebih untuk

dikembangkan. Akan sangat bermanfaat jika potensi itu dimaksimalkan. Potensi-potensi tersebut ada pada point disiplin kerja dan prestasi kerja para anggota. Peningkatan disiplin kerja perlu dijadikan sebuah perhatian untuk mengurangi angka pelanggaran setiap tahunnya, untuk selalu meningkatkan yang sudah ada dan meningkatkan disiplin serta prestasi kerja.

Kedua, unsur kepemimpinan yang baik dan dekat perlu diterapkan di satuan sehingga anggota merasa respect terhadap atasan. Unsur-unsur tersebut di antaranya: bersikap tidak apatis/peduli terhadap bawahannya, seperti contoh tidak ragu untuk menegur terlebih dahulu; mencontohkan disiplin akan waktu; Konsistensi dalam menjalankan sebuah aturan dan juga bersikap adil dalam bertindak pada bawahannya; Menjaga sikap tegas kepada bawahan tanpa menciptakan jarak antara atasan dengan bawahan dengan menggunakan sikap interaksi dan komunikasi yang baik.

Ketiga, unsur pimpinan dalam hal ini Danyon agar menerapkan *reward and punishment* kepada anggota sehingga dapat memupuk disiplin kerja yang baik di Yonarmed 9/155 MM GS dan dapat meningkatkan prestasi kerja satuan.

Daftar Pustaka

- Effendi, Tadjuddin Noer. 1995. *Sumber Daya Manusia, Peluang Kerja, dan Kemiskinan*. Yogyakarta: PT. Tiara Wacana
- Naskah Departemen tentang Mata Kuliah Keuangan dan Kepemimpinan, Pokok Bahasan Kepemimpinan TNI untuk Pendidikan Reguler Sekolah Staf dan Komando AD, 2017, hlm. 7.
- Simamora, Henry. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Susetyo, B. 2014. *Statistik untuk Analisa Data Penelitian : Dilengkapi Cara Perhitungan dengan SPSS dan MS Excel*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Su'ud, Muh, 2000, *Persepsi Sosial Tentang Kredibilitas Pemimpin, Sinergi Kajian Bisnis dan Manajemen*, Vol.3, No.1. Hal 51-65.
- Soekarso, et al. *Teori Kepemimpinan*. 2011. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Undang-Undang RI Nomor 34 Tahun 2004 tentang *Tentara Nasional Indonesia*.
- Wibowo. 2013. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.

